

新质生产力背景下大学生高质量就业的辅导员 赋能路径研究

张胜男

成都文理学院，四川 成都 610401

DOI: 10.61369/SSSD.2025170038

摘要：源于新质生产力对人才素质与就业市场的深刻影响，高校就业工作面临新挑战。辅导员作为思想政治教育与成才服务的骨干，是应对这一挑战的关键。本文旨在构建一个以辅导员为核心的“三维九环”赋能路径模型，该模型涵盖认知重塑、资源链接与生态营造三个维度，通过系统性的理念、内容与方法迭代，为赋能学生高质量就业提供可操作方案，以期形成可资借鉴的理论与实践范式。

关键词：新质生产力；高质量就业；辅导员；赋能路径；生涯教育；协同育人

Research on Counselors' Empowerment Paths for College Students' High-Quality Employment in the Context of New-Quality Productivity

Zhang Shengnan

Chengdu College of Arts and Sciences, Chengdu, Sichuan 610401

Abstract : Derived from the profound impact of new-quality productivity on talent quality and the employment market, university employment work is facing new challenges. As the backbone of ideological and political education and talent development services, counselors are the key to addressing these challenges. This paper aims to construct a "Three-Dimensions and Nine-Links" empowerment path model with counselors at its core. The model covers three dimensions: cognitive reconstruction, resource connection, and ecosystem construction. Through systematic iteration of concepts, content, and methods, it provides an operable solution for empowering students to achieve high-quality employment, with the expectation of forming a referenceable theoretical and practical paradigm.

Keywords : new-quality productivity; high-quality employment; college counselors; empowerment paths; career education; collaborative education

引言

在新质生产力推动产业高端化、智能化、绿色化转型的背景下，就业评价标准正逐步从“学历导向”“岗位导向”转向“能力导向”与“发展导向”，大学生高质量就业的内涵也随之升级，更强调人岗匹配、职业可持续发展及与国家战略需求的契合。然而，当前高校就业指导面临双重困境：学生存在生涯规划薄弱、技能与产业脱节等问题，辅导员则因事务负担重、对新质产业认知不足，难以提供有效指导。

为破解就业指导与新质生产力发展脱节的难题，本文基于赋能理论与协同治理理论，构建“三维九环”赋能模型，聚焦辅导员角色转型与路径创新，旨在助力大学生向“新质劳动者”转化，为高校就业指导工作提质增效提供可行路径。

一、新质生产力对大学生高质量就业的核心诉求与辅导员工作挑战

(一) 核心诉求：新质劳动者的三维素质模型

新质生产力的发展本质上是对“人”的素质提出更高要求，结合新兴产业发展特征与岗位需求变化，大学生需具备“创新复合、数字能力、职业发展”三维核心素质，具体如下表所示：

素质维度	核心内涵	典型需求场景
创新复合维度	批判性思维、跨学科整合能力、技术创新意识、问题解决能力	新兴产业技术研发、跨界项目合作、商业模式创新
数字能力维度	数字工具应用、数据分析处理、人机协作能力、数字安全素养	智能办公场景、数字化运营管理、技术落地执行
职业发展维度	自主学习能力、职业韧性、风险应对能力、战略契合意识	灵活就业形态适应、产业迭代跟进、国家战略领域深耕

(二) 辅导员工作的双重挑战

能力转型挑战：传统辅导员工作以事务办理、政策传达、权益保障为主，缺乏对新质产业动态、生涯教练技术、数字赋能工具的系统掌握，需从“事务执行者”向“专业赋能者”转型，具备精准识别学生需求、整合多元资源、提供个性化指导的专业能力。

协同机制挑战：新质生产力背景下的就业赋能需要学校、企业、家庭、社会等多方主体联动，但当前辅导员工作多呈“单打独斗”状态，缺乏与专业课教师、企业导师、校友网络、人社部门的常态化协同机制，难以形成育人合力。

二、理论支撑与辅导员角色三维重构

(一) 理论支撑

赋能理论：强调通过“赋权、增能、搭台”，激发个体内在动机与发展潜能，为辅导员从“管理服务”向“赋能成长”转型提供核心逻辑。

协同治理理论：倡导多元主体通过资源整合、责任共担实现治理目标，为“生态营造维”的构建提供理论依据。

(二) 辅导员角色三维重构

辅导员角色重构是新质生产力背景下赋能大学生高质量就业的核心前提，需围绕“认知引领、资源整合、生态构建”三大核心职能，实现从传统事务型角色向新型赋能型角色的系统性转变，具体重构内容如下：

1. 从“事务经办者”到“生涯教练”

核心转变：工作重心从“被动办理就业手续、落实行政要求”转向“主动唤醒学生生涯意识、激发内在发展动力”。

具体表现：不再局限于解答就业政策疑问、组织招聘活动等基础事务，而是通过深度个体辅导、团体工作坊等形式，引导学生进行自我认知探索、职业方向定位与生涯路径规划。

能力要求：具备生涯教练专业技能，能够运用叙事疗法、优势识别等方法，帮助学生正视职业不确定性，将个人兴趣、能力与新质生产力产业需求精准对接，构建长期可持续的职业发展叙事。

2. 从“信息中转站”到“资源增值器”

核心转变：工作模式从“单向传递就业信息、政策文件”转向“整合多方资源、创造高价值发展机会”。

具体表现：突破“仅作为信息传递渠道”的局限，主动链接企业、校友、科研机构等外部资源，搭建“技能培训－实践锻炼－岗位匹配”的全链条资源网络。

能力要求：具备资源整合与增值能力，能够精准识别学生技能短板与产业需求痛点，通过开发微专业课程、建设实习基地、对接科创项目等方式，将分散资源转化为学生可直接使用的就业资本，实现资源价值最大化。

3. 从“孤立工作者”到“协同枢纽”

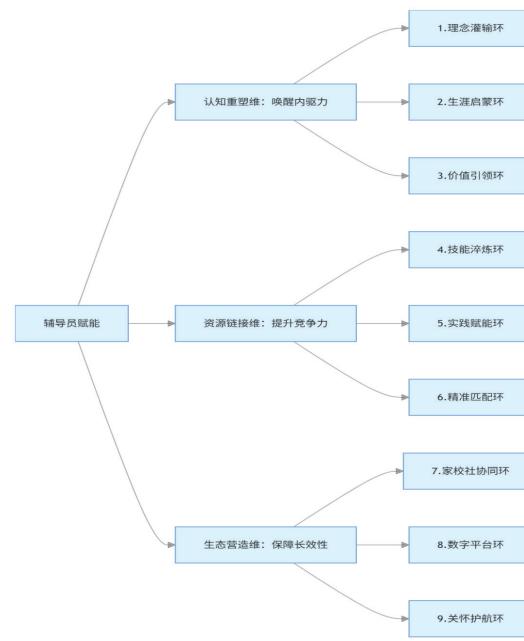
核心转变：工作状态从“单一维度开展就业指导、孤立完成工作任务”转向“联动多元主体、构建协同育人生态”。

具体表现：打破辅导员“单打独斗”的工作局面，主动牵头链接专业课教师、企业导师、校友代表、家长及人社部门等多方力量，形成育人合力。

能力要求：具备协同治理与沟通协调能力，能够明确各方在就业赋能中的职责定位，建立常态化沟通机制与合作模式，推动形成“学校－企业－家庭－社会”四位一体的协同支持网络，保障赋能工作的系统性与长效性。

三、“三维九环”赋能路径模型的构建与实操策略

基于以上分析，本文构建辅导员赋能的“三维九环”实践模型，如下图所示。



(一) 认知重塑维：唤醒内在驱动力，塑造前瞻性就业观

聚焦学生“方向迷茫、动力不足”问题，通过理念、启蒙、引领三重发力，塑造适配新质生产力的就业认知。

理念灌输环：开发“新质生产力+就业”系列微课（每节15分钟），内容涵盖新兴产业解读、政策红利分析、就业观念转型。结合主题班会开展“产业未来畅想”辩论赛，打破“稳定岗崇拜”。

生涯启蒙环：设计“生涯建构工作坊”（4次系列活动），通过“自我画像绘制－产业需求对标－生涯路径规划”三步骤，引导学生撰写个性化“生涯发展计划书”。

价值引领环：建立“新质先锋校友库”，邀请投身新兴产业、基层一线的校友开展“线上分享会+线下沙龙”，通过“真人图书馆”“职业影子计划”增强榜样感染力。

(二) 资源链接维：构建支持性脚手架，提升核心就业竞争力

针对学生“能力不足、机会匮乏”痛点，通过技能、实践、

匹配三大环节，精准补强就业短板。

技能淬炼环：联合企业、教务部门开设“新质技能微专业”（如“AIGC 职场应用”“工业互联网实操”），采用“线上理论+线下实操”模式，考核合格颁发认证证书；构建“技能诊断—课程推荐—实践强化”数字化体系，开发线上测评工具，根据学生专业与求职方向生成个性化“技能提升清单”。

实践赋能环：建立“新质生产力企业资源库”，分类收录高新技术企业、专精特新企业岗位信息，每年组织“未来产业体验日”“企业实习直通车”不少于4场；设立“科创辅导员”专项岗位，联合专业教师指导学生参与“互联网+”“挑战杯”等竞赛，将参赛成果转化为“项目经历作品集”。

精准匹配环：引入AI简历优化工具，提供“关键词匹配度分析—结构优化建议—岗位适配推荐”服务，实现简历“量身定制”；建立“一生一策”就业档案，动态跟踪学生求职进展，针对不同阶段（准备期、投递期、面试期）提供精准指导，主动向合作企业“定向推荐”优质学生。

（三）生态营造维：构筑协同育人网络，保障可持续性发展

着眼于赋能工作的“系统性、持续性”，通过家校社协同、数字平台、关怀护航形成全方位支持。

家校社协同环：每学期开展1次“新质就业家长课堂”，解读就业新形势与学生发展规划，引导家庭建立合理就业期望；与地方人社部门、产业园区合作，共建“就业实践基地”，争取政策支持为学生提供实习补贴、技能培训资助。

数字平台环：运营“新质就业指南”微信公众号与小程序，设置“产业动态”“岗位推送”“技能微课”“模拟面试”四大板块，定期更新行业报告与求职干货；开发“AI模拟面试系统”，涵盖新兴产业常见岗位题库，提供“视频录制—智能评分—改进建议”全流程服务，支持多人在线模拟群面。

关怀护航环：建立“心理—就业”双帮扶机制，针对求职焦虑、慢就业学生开展“一对一疏导+团体支持”活动，提供压力管理、情绪调节技巧培训；重点关注家庭经济困难、就业困难学生，链接社会资源设立“新质就业帮扶基金”，提供求职补贴、技能培训券、简历优化专项服务。

四、实施保障与预期成效

（一）实施保障体系

制度保障：将就业赋能工作成效纳入辅导员考核评价体系，

设立“就业赋能专项奖励”，鼓励辅导员参与就业指导创新；建立赋能工作常态化督查机制，定期评估路径实施效果，及时优化调整策略。

能力保障：开展辅导员专项培训，内容涵盖新质生产力知识、生涯教练技术、数字赋能工具应用、协同沟通技巧等；搭建辅导员交流平台，组织赴先进高校、新质企业考察学习，提升专业赋能能力。

资源保障：学校设立“新质就业赋能专项经费”，用于课程开发、企业合作、平台建设、帮扶资助等；整合校内教务、学工、科研等部门资源，为赋能路径实施提供全方位支持。

（二）预期成效

学生层面：实现从“被动求职”向“主动规划”转变，就业认知更前瞻、核心技能更扎实、职业发展更可持续，能够精准适配新质生产力发展需求。

辅导员层面：完成从“事务员”向“成长导师”转型，专业能力与工作价值感显著提升，形成一支“懂产业、善指导、能协同”的专业化就业赋能队伍。

学校层面：构建“长效化、精准化、协同化”的就业指导体系，就业工作质量与社会认可度持续提升，为新质生产力发展输送更多优质人才。

五、结论与展望

新质生产力背景下，辅导员赋能大学生高质量就业是一项系统性、长期性的育人工程。本文构建的“三维九环”赋能路径模型，以理论为支撑、以需求为导向、以实操为核心，通过角色重构、路径创新、保障强化，形成逻辑闭环的赋能体系，为高校就业指导提供创新路径。

未来，可从三方面持续深化完善：一是扩大试点并优化模型，增强对不同高校与专业的适应性；二是引入大数据与人工智能，构建就业画像，实现精准化服务；三是深化校企协同育人机制，探索“辅导员+企业导师”双导师制，共建实训基地、联合开发课程，进一步提升赋能工作的针对性与实效性，为培养更多适配新质生产力发展的时代新人提供更有力的支持。

参考文献

- [1] 洪银兴. 围绕新质生产力发展经济 [N]. 光明日报, 2024-02-21.
- [2] 岳昌君, 等. 中国大学生就业质量研究 [J]. 北京大学教育评论, 2023, 21(1).
- [3] 李伟权, 林佩玲. 赋能理论视域下高校辅导员就业指导工作模式创新研究 [J]. 高教探索, 2023(5).
- [4] 赖德胜, 李飚. 新质生产力塑造就业新格局 [N]. 中国教育报, 2024-03-01.
- [5] 冯刚, 张发雄. 高校辅导员促进大学生高质量就业的角色定位与实现路径 [J]. 学校党建与思想教育, 2022(12).